

## **PARECER N.º 84/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho  
Processo n.º 173 – FH/2017

### **I – OBJETO**

**1.1.**A CITE recebeu em 1/2/2017, da empresa ... um pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...

**1.2.**Através de requerimento datado de 11/11/2016 a referida trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos seguintes:

**1.2.1.** *Venho solicitar que me venha a ser ajustado um horário que me permita cuidar dos meus filhos e, neste sentido, que também me seja ajustado um horário compatível com o cuidado que devo a todas as minhas crianças.*

**1.2.2.** *Assim, venho solicitar que me venha a ser organizado um horário que se situa entre as 08.00h e as 16.30h, com 30 minutos de pausa, atento ao que dispõe o artigo 56º do Código do Trabalho e porque o horário compreende 2 dias de descanso semanal e complementar e que estes sejam coincidentes com o Sábado e Domingo.*

**1.2.3.** *Mais solicito que tal horário me seja concedido até ao limite máximo dos 12 anos do meu filho mais novo.*

**1.2.4.** *Mais informo, para os devidos efeitos legais que os meus 3 filhos de 11, 6 e o mais novo com 3 meses, fazem parte do meu agregado familiar, vivendo comigo em comunhão de mesa e habitação.*

**1.3.**Através de ofício datado de 24/11/2016, a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

**1.3.1.** *Relativamente ao pedido de horário flexível, é entendimento desta empresa que na definição de horário flexível, do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho,*

*como aquele em que “o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

**1.3.2.** *Ora, é entendimento desta empresa que nesta definição não permite ao trabalhador pedir, ou escolher, os dias em que presta o seu trabalho, mas tão só escolher, nos dias de trabalho, as horas de início e termo do período normal de trabalho.*

**1.3.3.** *Assim, não pode esta empresa aceitar, por tal não caber na previsão legal, o seu pedido de passar a ter as suas folgas sempre ao Sábado e Domingo, pois que tal possibilidade não está prevista no pedido de horário flexível.*

**1.3.4.** *Ademais, V. Exa. pertence à equipa de direção da loja composta atualmente por 3 membros, contando já com V. Exa.*

**1.3.5.** *A equipa de direção da loja, como sabe, tem de assegurar os turnos de abertura e de fecho da loja, o que significaria que, nos fins de semana, não podendo V. Exa. trabalhar, os restantes membros da direção não poderiam folgar aos fins de semana, porque será sempre preciso ter um membro na equipa de direção no turno da manhã e outro no turno da noite, precisamente os restantes dois membros da equipa de direção da loja. Tal dificuldade será ainda incrementada nas férias dos demais membros da direção.*

**1.3.6.** *No que respeita ao pedido de ter um horário de trabalho que se situe entre as 8h00 e as 16h30, com 30 minutos de pausa, apesar da grande dificuldade de gestão da loja em causa e da definição dos turnos de trabalho dos demais membros da equipa de direção, esta empresa acede ao seu pedido e determina que após o seu regresso ao trabalho, apesar de continuar a trabalhar aos fins-de-semana, terá um horário de trabalho compreendido entre as 8h00 e as 16h30, com 30 minutos de pausa, assegurando-lhe assim, na sua totalidade, o pedido de horário flexível pedido e nos termos legais (uma vez, reiterar-se, que tal pedido não se aplica à escolha dos dias de trabalho, mas sim ao horário de trabalho nos dias definidos pelo empregador).*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação datada de 6/1/2016, nos seguintes termos:

**1.4.1.** *Venho desde já pronunciar-me por mera cautela sobre o pedido de horário*

*flexível que formulei entendendo que V. Exas não indicaram quais os fundamentos concretos e objetivos em que assentou a recusa da organização do horário flexível que formulei, o qual solicitei que não incluísse trabalho ao fim de semana.*

**1.4.2.** *Acontece que nada na carta que me é dirigida permite que eu vislumbre que tal recusa seja motivada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, visto que são apenas invocadas razões genéricas para tal recusa.*

**1.4.3.** *Neste sentido aguardo que V. Exas revejam a decisão tomada e que procedam em conformidade com o disposto nos art.ºs 56.º, n.º 3 do CT à reorganização do horário tal como formulei e caso assim não entendam proceder que cumpram com o que a lei dispõe sobre esta matéria, nomeadamente o disposto no n.º 5 do art. 57.º do CT.*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.A** Constituição da República Portuguesa no seu artigo 68.º, n.º 2, secundada pelo Código do Trabalho no artigo 33.º, n.º 1 dispõe que *a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

**2.2.** Dispõe ainda a Constituição, no seu artigo 59.º, n.º 1, al. b) que *todos os trabalhadores ... têm direito .... à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

**2.3.** Para execução destes direitos, o Código do Trabalho, no seu artigo 56.º – *horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares* – estabelece que *o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível...*

**2.4.** Conforme dispõe o n.º 2 deste artigo, *entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

- 2.5.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos quando formula o pedido de horário flexível:
- *Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;*
  - *Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
  - *Declarar que o menor vive consigo, em comunhão de mesa e habitação.*
- 2.6.** O empregador *apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.7.** Em caso de recusa, é obrigatório que a entidade empregadora submeta o processo a parecer prévio da CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, nos termos do n.º 5 e 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, implicando, quer a sua falta quer o não cumprimento do prazo, a aceitação do pedido, nos seus precisos termos.
- 2.8.** No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer um horário *entre as 8h e as 16h 30m com 30m de pausa, e que o descanso semanal coincida com o sábado e domingo.*
- 2.9.** A entidade empregadora apresenta como justificação para a recusa, em síntese, que:
- 2.9.1.** *O pedido não cabe na previsão legal no que diz respeito a ter as folgas sempre ao sábado e domingo.*
- 2.9.2.** *Quanto ao horário a empresa autoriza-o.*
- 2.10.** Na apreciação, a trabalhadora vem dizer que a entidade empregadora não indicou os fundamentos concretos e objetivos em que assentou a recusa do horário solicitado nem que essa recusa seja motivada por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.11.** Ao determinar no artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho que compete ao empregador *facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*, a lei impõe-lhe a elaboração de horários de trabalho que deem execução a esse direito constitucional (art 59.º CRP). O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3, que dispõe que

*o empregador deve proporcionar ao trabalhador as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

- 2.12.** Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.
- 2.13.** Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço seja fundamentado em razões imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.14.** No caso concreto, a entidade empregadora autoriza o horário, mas nega a parte do pedido que se refere à marcação no horário do descanso semanal sempre ao sábado e domingo.
- 2.15.** Contudo, a entidade empregadora não tem razão relativamente à regularidade do pedido, visto que, aquilo que a trabalhadora solicita se enquadra no disposto no nº 2 do artigo 56º do Código do Trabalho, ou seja, indica *as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 2.16.** Por período normal de trabalho entende-se, nos termos do artigo 198º do Código do Trabalho, *o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”*
- 2.17.** Por outro lado, o artigo 200º nº 1 estabelece que *“se entende por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”.*
- 2.18.** Portanto, daqui decorre que, tal como ensina o Prof Monteiro Fernandes *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”*<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª edição, pág. 336

- 2.19.** Portanto, a previsão do artigo 56º nº 2 do Código do Trabalho ao usar a expressão “*período normal de trabalho diário*” deve ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende trabalhar. E, por isso, o pedido considera-se corretamente formulado.
- 2.20.** Sendo assim, era ónus da entidade empregadora justificar com razões imperiosas do funcionamento da empresa ou pela impossibilidade de substituir a trabalhadora, nos termos do nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho a recusa do horário requerido, o que não fez.
- 2.21.** Além disso, a remessa do pedido de parecer à CITE foi feita fora do prazo a que se refere o nº 5 do artigo 57º Código do Trabalho, pois que, tendo a resposta sido remetida à trabalhadora em 24/11/2016, o processo só foi remetido em 31/1/2017, para efeitos de emissão do parecer.
- 2.22.** Assim, tendo em conta o disposto no nº 8, al. c) do artigo 57º Código do Trabalho, considera-se que a entidade empregadora aceita o pedido nos seus precisos termos.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade empregadora ... do pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, formulado pela trabalhadora ...
- b)** A entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho, deve proporcionar à trabalhadora requerente as condições que permitam a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar, nos termos do artigo 127.º n.º 3 e do artigo 212.º n.º 2, al. b), do Código do Trabalho, e em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA,**

NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO DA CAP- CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL:

*“A Confederação dos Agricultores de Portugal votou contra o parecer acima identificado, uma vez que tem dúvidas sobre a aplicação da cominação de aceitação do pedido nos seus precisos termos, prevista no número 8, alínea c) do artigo 57º do Código do Trabalho, para envio extemporâneo por parte da entidade empregadora, do pedido de parecer à CITE, na parte relativa à solicitação da trabalhadora de isenção de trabalho aos Sábados e Domingos, tendo a flexibilidade de horário diário e semanal solicitada pela trabalhadora sido aceite pelo empregador.*

*Apesar de pareceres anteriormente emitidos pela CITE considerarem que o pedido de horário flexível pode abranger a determinação, por parte dos trabalhadores, dos dias de descanso semanal, essa interpretação pode não ser a mais correcta, pois, de facto, o artigo 56º número 2 do Código do Trabalho define horário flexível como aquele em que o trabalhador, pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não incluindo a fixação dos dias de descanso e de trabalho em cada semana.*

*Por outro lado, o número 3 do mesmo artigo, que estabelece as regras de elaboração do horário flexível pelo empregador, refere-se apenas ao horário diário do trabalhador (um ou dois períodos de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; períodos de início e termo do trabalho normal diário, limitados ao período de funcionamento; período de intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*O número 4 do artigo 56º, respeitante à forma como o trabalhador deve usufruir da flexibilidade de horário, limita o número de horas de trabalho consecutivo, o número máximo de horas de trabalho diário e a obrigação de cumprimento do período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.*

***Assim, as referências são sempre ao período normal de trabalho, isto é o número de horas diárias e semanais que o trabalhador se obriga a prestar, de acordo com as regras do número 3 e do número 4 do artigo 56º.***

***Desta forma, considerando-se legítimo o entendimento de que não se incluem no pedido de horário flexível, determinado pelo artigo 56º do CT, todas as dimensões da definição do horário de trabalho (artigo 200º do CT início e termo do período de trabalho diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal), mas apenas as indicadas no artigo 56º, na situação objecto do Parecer n.º 173/FH/2017, não deveria aplicar-se a cominação de aceitação do pedido nos seus precisos termos à parte do pedido da trabalhadora que se refere à isenção de prestação de trabalho aos Sábados e Domingos, tendo sido aceite pela entidade empregadora a flexibilização de horário solicitada pela trabalhadora no respeitante ao período de trabalho diário.”***

**E COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS:**

***“A CTP vota favoravelmente o presente parecer apenas pela questão da efetiva preterição do prazo legal, constante do nº 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho”.***